

Soziale Absicherung von Solo-Selbstständigen – Gender Gaps in der Arbeitswelt 4.0

Eva M. Welskop-Deffaa
ver.di-Bundesvorstand,
Leiterin des Ressorts Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Kontakt: eva.welskop-deffaa@verdi.de



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Worüber werde ich reden?

1. Der Gender Pay Gap und seine Ursachen
2. Der Gender Pension Gap
3. Neue Lücken in der Versicherungsbiographie:
Arbeiten in der Plattform-Ökonomie
4. Antworten der Gesetzlichen Rentenversicherung: Die Erwerbstätigenversicherung

1. Der Gender Pay Gap und seine Ursachen

Der Gender Pay Gap und seine Ursachen

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer.
- Typische Frauentätigkeiten werden individuell und kollektiv-vertraglich schlechter bewertet als typische Männerjobs.

Der Gender Pay Gap- Beseitigung der Ursachen

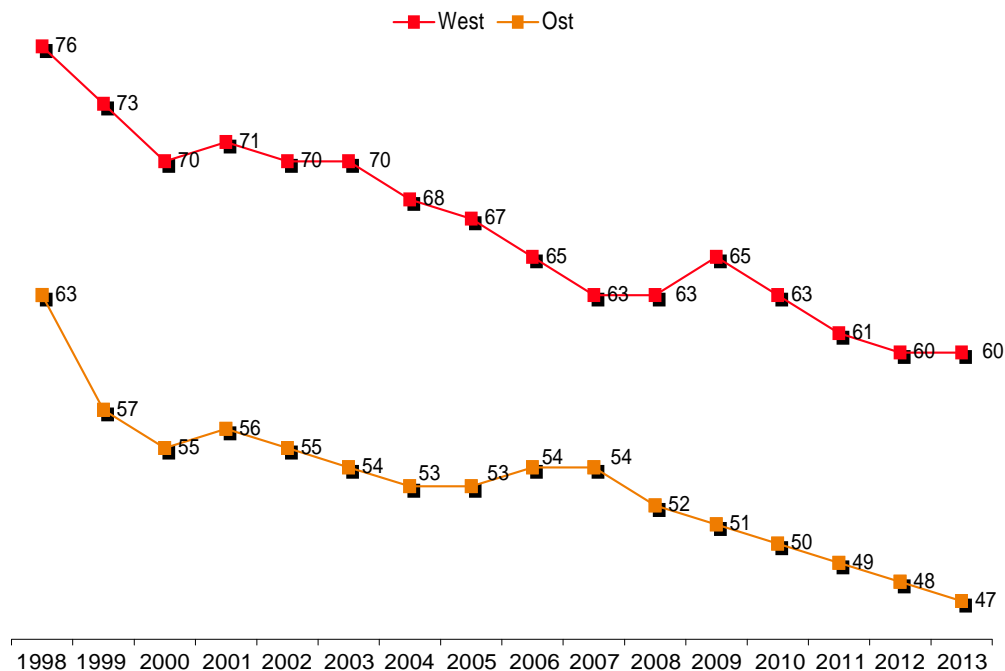
Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliches Handeln:



Böckler-Impuls 4/2015

Der Gender Pay Gap - Beseitigung der Ursachen

Tarifbindung 1998 - 2013
- Beschäftigte in % -



Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI
Tarifarchiv



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Tarifbindung im ver.di-Organisationsbereich

Branche	Branchentarifvertrag	Haus-/ Firmen-Tarifvertrag
Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	87	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	2
Gesundheit, Erziehung und Unterricht	57	10
Wirtschaftliche Dienstleistungen	46	5
Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen	45	3
Verkehr/Logistik	44	15
Handel	43	4

Beschäftigte mit Tarifbindung 2011
in %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Geringe Tarifbindung in Dienstleistungsbranchen ist geringe Tarifbindung in Frauenbranchen

Mittlerweile sind fast drei Viertel aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig.

Allein in den letzten 20 Jahren ist der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor an allen Erwerbstätigen um 13,6 Prozentpunkte gewachsen.

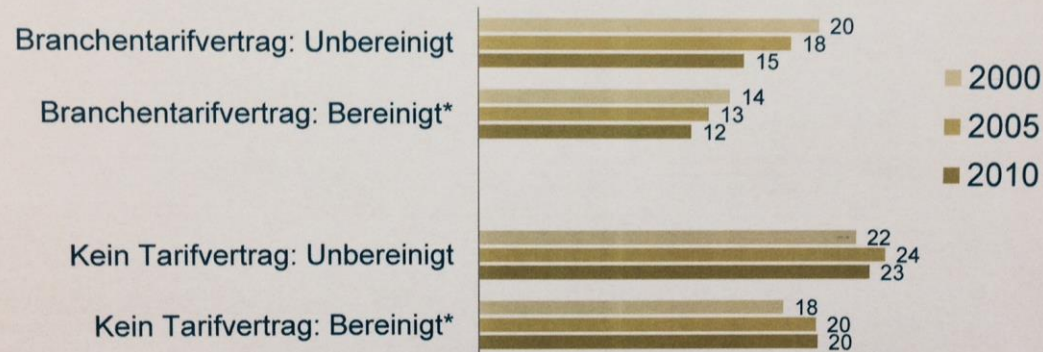
Wir beobachten einen Zuwachs von 23.4 Millionen Dienstleistungsbeschäftigten in den letzten 60 Jahren.

Im Dienstleistungssektor sind überwiegend Frauen tätig:

Frauen stellen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	
+ im Gesundheits- und Sozialwesen	80% der Beschäftigten,
+ bei sonstigen Dienstleistungen	65%,
+ im Bereich Erziehung und Unterricht	69%
+ Finanz- u Versicherungsdienstleistungen	56% und
+ im Handel	52%.

Tarifbindung senkt den Gender Pay Gap

Der Gender Wage Gap ist im Tarifbereich geringer - und sinkt

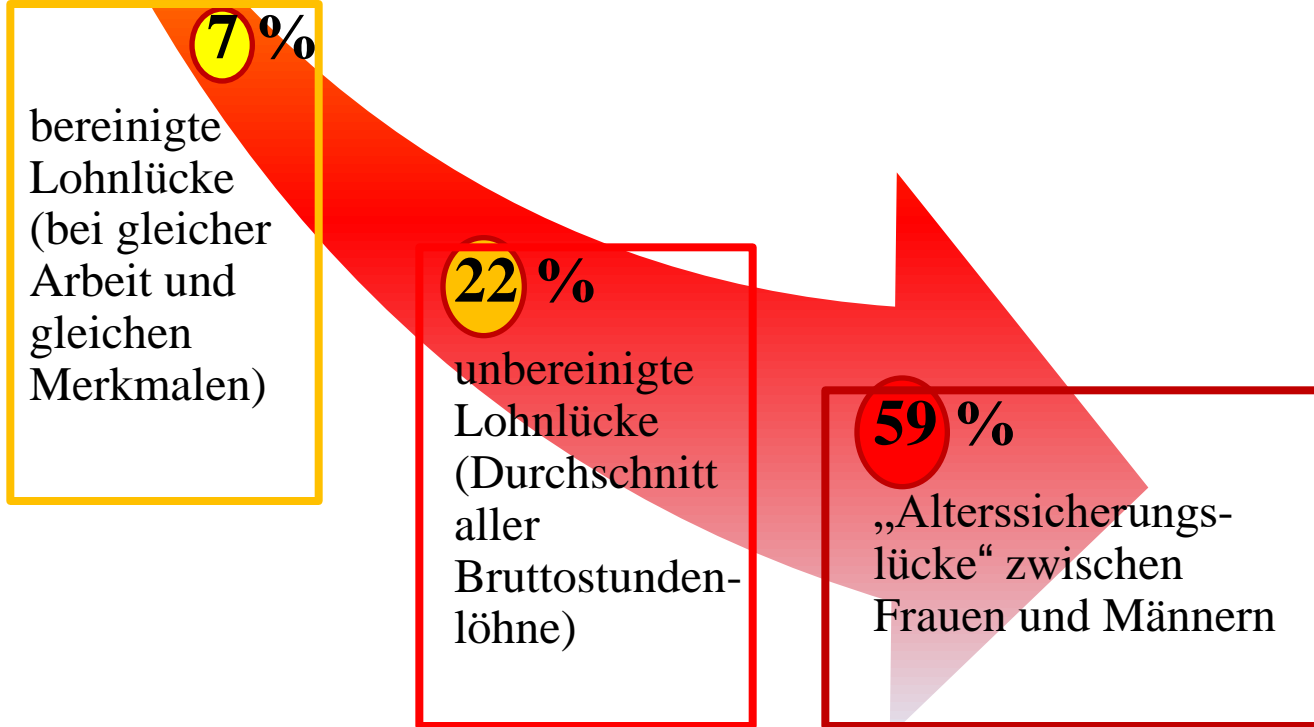


Gender Wage Gap beim Tagesentgelt
von Vollzeitbeschäftigten in Prozent

Quelle: LIAB, eigene Berechnungen des IAB. Nur Vollzeitbeschäftigte. Gewichtete Werte. Bereinigung: Alter, höchster Bildungsabschluss, Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer Betriebszugehörigkeit, Nationalität, Bundesland, Betriebsgröße, Betriebsrat, Anteil befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte im Betrieb, Branche

2. Der Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap



Der Gender Pension Gap

- Frauen arbeiten häufiger Teilzeit
- Frauen haben (familienbedingte) Lücken in ihrer Rentenbiografie
- Frauen verfügen über weniger Alterseinkommen aus der 2. und 3. Säule

3. Neue Lücken in der Versicherungsbiographie: Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Wir leben in einem Zeitalter sogenannter „Online-Labour-Pools“, die besonders für Freelancer eine große Rolle spielen.
- Amazons Mechanical Turk, CrowdFlower, Amazons Homeservice und ähnliche Plattformen sorgen inzwischen in den Vereinigten Staaten in großem Stil für die Vermittlung von Arbeit.
- Momentan gibt es nach Aussagen von Trebor Scholz in den USA etwa 53 Millionen Freelancer, bis zum Ende des Jahrzehnts sollen es 60 Millionen sein.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Die Plattformen organisieren Arbeit, allerdings sind die Arbeiter/innen – im Gegensatz zu traditionellen Formen der Arbeitsorganisation – größtenteils isoliert. Die Arbeiter/innen haben keine Möglichkeit untereinander zu kommunizieren, es gibt keinen wirksamen Schutz vor Ausbeutung durch gesetzliche Regelungen.
- Die über Plattformen vermittelten Arbeiter/innen sind „selbstständig“ tätig, es werden keine Beiträge zu Sozialversicherungen für sie gezahlt.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Die Dynamik des freelancer-Arbeitsmarktes folgt der Logik der atypischen Arbeit, die sich schon heute in den USA durchgesetzt hat: Man steigt in das Berufsleben mit einem unbezahlten Praktikum ein, um sich dann mit einem unterbezahlten Job (in der „Kreativwirtschaft“ über Wasser zu halten).
- 75 Prozent der unbezahlt beschäftigten Praktikanten in den USA sind weiblich.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Seit 5-10 Jahren verbreiten sich Plattformen auch in Deutschland. Über Plattformen können Menschen Produkte „teilen“, die sie so gemeinsam nutzen können: Autos, Rasenmäher, Wohnungen.... Viele dieser Angebote entstanden ursprünglich im Nonprofit-Bereich von Start-ups, die das Ziel verfolgten, den Ressourcenverbrauch zu schmälern – z.B. Foodsharing. Es folgten kommerzielle Anbieter wie Airbnb, die die Vermittlung von Schlafmöglichkeiten außerhalb des etablierten Tourismus & der etablierten Hotellerie ermöglichten.
- Technologische Möglichkeit, neue Gewinnchancen und ökologische Effekte verknüpften sich und beförderten einen Boom, auf den die klassischen Dienstleister nur zögernd reagierten.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- 55 % der Bevölkerung in Deutschland haben – nach einer Studie der Lüneburger Leuphana-Universität Erfahrungen mit alternativen Besitz- und Konsumformen (2013).
- Der sogenannte Kokonsum ist „eine größere Nische“, getrieben von überwiegend jungen Postmaterialisten.
- Sharing-Plattformen nutzen den Lebensstil dieser jungen Leute, erleichtern das Teilen, das gemeinsame Nutzen und organisieren im gleichen Atemzug neue Formen der Dienstleistungsarbeit.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- „Die Share-Economy ist ein grauer Markt, der kaum reguliert ist. Die Politik ist gefordert, hier die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit es nicht aus dem Ruder läuft.“

Daniel Bartel, Gründer von KoKonsum.org und Initiator der P2P-Carsharing-Plattform Autonetzer, Oktober 2015

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Wann ist ein über eine Plattform vermittelter Anbieter von Dienstleistungen angestellt und müssen also entsprechende Sozialabgaben bezahlt werden? Diese Frage wird insbesondere um den „privaten *Taxidienst Uber*“ (aber auch rund um „Helpling“) viel diskutiert.
- Das Unternehmen Uber ist nicht zuletzt wegen seiner Bezeichnung als „Carsharing“ in Frankreich abgemahnt worden.
- In den USA haben Gerichte entschieden, dass die Fahrer von Uber faktisch als Angestellte zu werten sind.

Arbeiten in der Plattform-Ökonomie

- Prognose:

Es werden in der Arbeitswelt 4.0 zahlreiche neue Formen „selbstständiger“ Arbeit entstehen.

Diese neuen „Solo-Selbstständigkeiten“ führen zu Phasen im Erwerbslebenslauf, für die keine Sozialabgaben bezahlt werden.

Gerade im Bereich sozialer haushaltsnaher Dienstleistungen ist der größte Teil der prekär über Plattformen Beschäftigten weiblich.

4. Antworten der Gesetzlichen Rentenversicherung: Die Erwerbstätigenversicherung

Herausforderungen der Plattformisierung der Arbeit betreffen Arbeitsorganisation und Alterssicherungssystem gleichermaßen



Antworten der Gesetzlichen Rentenversicherung: Die Erwerbstätigenversicherung

In der Rentenversicherung sind durch Phasen der Soloselbstständigkeit entstehende Lücken dadurch zu schließen, dass man die Gesetzliche Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung erweitert!

Es muss der Kreis der Pflichtversicherten über die abhängig Beschäftigten hinaus erweitert werden.

Es sind Lösungen zu suchen, die die Plattform-Betreiber verpflichten, den Arbeitgeberanteil zur Gesetzlichen Rentenversicherung zu übernehmen.

Für den Bereich des „Crowd-Working“ sollte eine vergleichbare Einzugspflicht der Plattformbetreiber hinsichtlich der von Beschäftigten zu zahlenden Einkommenssteuer und der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen vorgesehen werden.

Gender Gaps in der Arbeitswelt 4.0 – neue Risiken rechtzeitig beachten!



Literaturauswahl:

Tilman Baumgärtel, Teile und verdiene, in: Die ZEIT Nr. 27, 26. Juni 2014

Uwe Fachinger, Anna Frankus, Sozialpolitische Probleme bei der Eingliederung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2011

Veronika Mirschel, Eine für alle: die Erwerbstätigenversicherung als Weg zur sozialen Sicherung von Solo-Selbstständigen, in: Gute Arbeit und Digitalisierung, hg. vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin 2015,

Peter Wedde und Irene Wedde, Schöne neue „share economy“?, hg. vom Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung, März 2015

Eva M. Welskop-Deffaa, Share Economy und Care Economy zusammen denken: Gute Arbeit im Privathaushalt in: Kirsten Scheiwe, Johanna Krawietz (Hgg.), (K)eine Arbeit wie jede andere?, De Gruyter 2014

Ver.di-Video „Klaus der Cloud Worker“:
<https://www.youtube.com/watch?v=mven2vyoxoM>